



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP2469_3: Coordinar los procesos de una auditoría energética en un edificio o grupo de edificios, instalaciones u operaciones industriales o comerciales, transporte y servicios privados o públicos”

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP2469_3: Coordinar los procesos de una auditoría energética en un edificio o grupo de edificios, instalaciones u operaciones industriales o comerciales, transporte y servicios privados o públicos.

1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Coordinar los procesos de una auditoría energética en un edificio o grupo de edificios, instalaciones u operaciones industriales o comerciales, transporte y servicios privados o públicos, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Acordar con la organización el ámbito físico y alcance técnico de la auditoría con el fin de fijar los objetivos determinando las necesidades, las expectativas y sus límites.

- 1.1 Los objetivos, el alcance, los límites y el grado de detalle de la auditoría energética se definen en función de las necesidades de la organización incluyendo al menos: - Delimitación del objeto auditado o partes del mismo. - Suministros energéticos a incluir: eléctricos, gas, vapor, diésel, gasolina, entre otros. - Sistemas técnicos a analizar. - Áreas y sistemas externos al objeto auditado a considerar. - Indicadores de eficiencia energética a considerar.
- 1.2 Los criterios para evaluar las medidas de mejora de la eficiencia energética se fijan en función de los objetivos de la auditoría, para que cumplan los requisitos y condicionantes de la organización auditada (periodo de amortización, inversión admisible, posibles subvenciones).
- 1.3 Los recursos necesarios por parte de la organización auditada y el equipo auditor se reflejan por escrito en acta, incluyendo la disponibilidad y compromiso de la organización, grado de detalle, validez y formato de los datos a recabar conteniendo: - La designación de una persona como responsable por parte de la organización, como enlace con el auditor energético, con el soporte de profesionales adecuados cuando sea necesario. - La información del personal implicado y otras partes interesadas acerca de la auditoría energética y de cualquier necesidad a la que deban responder en relación con dicha auditoría que garantice la cooperación con el personal auditor. - Los hitos preliminares, los entregables y los plazos para las diferentes fases a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos de la auditoría energética. - La información acerca del contexto, reglamentación u otras limitaciones, proyectos previstos, gestión de los servicios externalizados, sistemas de gestión medioambiental o de energía, posibles modificaciones futuras de instalaciones, restricciones referentes a medidas potenciales de mejora de la eficiencia energética. - Descripción breve del equipamiento especial necesario para poder realizar la auditoría energética a fin de que la organización facilite el acceso a los puntos de medida.

2. Planificar los trabajos para la auditoría energética de acuerdo a su alcance, con el fin de optimizar los recursos y gestión del tiempo definiendo un calendario de actividades, estimando los recursos económicos y asignando el personal responsable de cada actividad.

- 2.1 El programa de la auditoría se prepara con la profundidad de análisis y nivel de detalle pactado con la organización, detallando los hitos relativos al trabajo de campo, tales como termografías de envolvente e instalaciones, mediciones "in situ" eléctricas, térmicas, gas, agua, entre otros.
- 2.2 Las fases de la auditoría se definen reflejando el equipo auditor que intervendrá en cada una de ellas.
- 2.3 Los flujos de proceso de la auditoría se plantean dentro del programa de trabajo asociados a los recursos disponibles del personal cualificado colaborador asignado a cada fase.

3. Realizar el seguimiento del proceso auditor con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos y plazos pactados con la organización, coordinando los hitos y personal interviniente durante su ejecución.

- 3.1 El cumplimiento de los roles de los agentes intervinientes, tanto del equipo auditor como de la organización se lleva a cabo supervisando la ejecución de la auditoría.
- 3.2 Los aspectos prácticos del acceso a las diferentes zonas e instalaciones, así como las normas de seguridad y prevención se recogen en un acta de inicio o adhesión por parte del equipo auditor.
- 3.3 Los posibles conflictos originados durante el proceso auditor se resuelven mediante acuerdo del responsable del equipo y la organización de manera que los trabajos no interfieran sobre el funcionamiento normal del objeto auditado.
- 3.4 Los cambios, contingencias y su afección a los costes del proyecto se gestionan por parte del auditor energético consensuándolos con la organización.
- 3.5 El alcance, los objetivos y el grado de detalle de las mediciones "in situ" se supervisan según lo acordado en el programa recogido en el documento de planificación (planning).

4. Redactar en un informe final los resultados de la auditoría energética para su presentación final a la organización, describiendo las propuestas de mejora de un modo que facilite la toma de decisiones.

- 4.1 El informe de auditoría se elabora de acuerdo al alcance, objetivo y rigurosidad de la auditoría energética incluyendo: - Resumen ejecutivo. Clasificación ordenada de las oportunidades de mejora de la eficiencia energética y el programa de implementación propuesto. - Antecedentes. Información general acerca de la organización auditada, del auditor energético, de la metodología de la auditoría, del contexto de la auditoría energética junto con la descripción del objeto u objetos auditados y las normas y reglamentaciones relevantes. - Auditoría energética. Descripción, alcance, objetivo y grado de detalle de la auditoría energética, su plazo y sus límites, información acerca de la

recopilación de los datos, análisis del consumo energético y criterios según los cuales se ha establecido la clasificación ordenada de las medidas de mejora de la eficiencia energética. - Las oportunidades para la mejora de la eficiencia energética. Acciones propuestas, recomendaciones, plan y programa de implementación. Suposiciones utilizadas para el cálculo del ahorro y la consiguiente precisión de las recomendaciones. Información acerca de las ayudas y subvenciones aplicables. Análisis económico pormenorizado. Las posibles interacciones con otras recomendaciones propuestas. Los métodos de medición y de verificación que se utilizarán para la evaluar las oportunidades recomendadas tras su implementación. - Las conclusiones.

- 4.2 El informe se presenta en la reunión final explicando los resultados de la auditoría energética para la toma de decisiones por parte de la organización.
- 4.3 Las modificaciones y mejoras del informe de auditoría resultado de la reunión final se gestionan para alcanzar un consenso con la organización.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en los elementos de la competencia del **ECP2469_3: Coordinar los procesos de una auditoría energética en un edificio o grupo de edificios, instalaciones u operaciones industriales o comerciales, transporte y servicios privados o públicos**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. La energía

- Suministro y contratación de fuentes de energía. Energía activa, reactiva, capacitiva, térmica.
- Termodinámica. Transmisión de calor. Transporte de fluidos. Generación de calor y frío. Cogeneración.
- Energías renovables: solar fotovoltaica, solar térmica, biocombustibles, biomasa, eólica, geotermia.
- Directivas europeas y Directiva-UE sobre Eficiencia energética de los edificios.

2. Sistemas y subsistemas consumidores de la energía

- Sistemas de iluminación.
- Sistemas de producción térmica y distribución (calor/frío).
- Centrales de producción; tipos (calderas, quemadores, grupos térmicos calor, de frío, mixtos, adiabáticos, aire-aire, aire-agua, agua-agua, entre otros); principios de funcionamiento (combustión, etapas de compresión,

condensación, expansión, evaporación); redes de distribución (hidráulica de fluidos, equilibrados, caudal constante, variable, entre otras); refrigerantes, normativas GEI y nuevas alternativas; bombeo (motores, tipos, variadores, arrancadores, entre otros).

- Sistemas de redes de transporte de fluidos térmicos a gran escala "District Heating & Cooling".
- Sistemas de renovación de aire y climatización (calefacción, refrigeración, intercambio, recuperación, free-cooling, enfriamiento adiabático, entre otros).
- Generación, transporte y distribución de energía eléctrica y mecánica. Sistemas electromecánicos. Motores eléctricos y su regulación. Grupos electrógenos. Aire comprimido. Centros de transformación. Compensación de reactiva. Sistemas de autoproducción de energía.
- Procesos industriales: hornos (siderurgia, transformados metálicos, cerámica, cemento), vapor (calandrado papel, vulcanizado caucho, fermentación cerveza), secado (cerámica, cales), entre otros.
- Frío industrial, Intercambiadores de calor, transporte, turbinas, vapor y condensados.
- Agua y recursos hídricos. Acometidas, redes distribución, grupos de presión, regulación y control de caudales. Acumulación y distribución de agua caliente sanitaria. Plantas depuradoras o de acondicionamiento de agua. Otras fuentes de captación de agua.
- Flotas de vehículos vinculados a la actividad.
- CTE: Código Técnico de la Edificación, envolvente térmica, orientación, protecciones solares, entre otros.
- Normativa sobre Instalaciones Térmicas en los Edificios.
- Normativa sobre Instalaciones Electrotécnicas de Baja Tensión.
- Normativa sobre Seguridad en Instalaciones Frigoríficas.

3. La auditoría energética. Normas UNE

- Marco normativo actual y evolución futura de las auditorías energéticas.
- El ámbito físico y el alcance técnico. La recopilación de la información. El análisis de los suministros energéticos. El análisis del proceso de producción. Las tecnologías horizontales y los servicios. La medición y recogida de datos "in situ". La contabilidad y el balance energéticos. El análisis y desarrollo de las propuestas de mejora. El informe final de la auditoría.

4. Gestión y planificación de proyectos en una auditoría energética

- El cliente, la organización auditada.
- Contacto preliminar; el edificio, las instalaciones y el ámbito físico.
- Planificación de la auditoría; el planning, los recursos, las herramientas.
- Coordinación de la auditoría.
- Prevención sobre riesgos laborales.
- Gestión de la calidad.
- Redacción y presentación del informe final.

c) Especificaciones relacionadas con el "saber estar".

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-laborales.
- Interpretar y ejecutar las instrucciones que recibe y responsabilizarse de la labor que desarrolla, comunicándose de forma eficaz con la persona adecuada en cada momento.
- Organizar y ejecutar la actividad de acuerdo a las instrucciones recibidas, con criterios de calidad y seguridad, aplicando los procedimientos establecidos.
- Habituarse al ritmo de trabajo cumpliendo los objetivos de rendimiento diario definidos en la organización.
- Mostrar en todo momento una actitud de respeto hacia los compañeros, procedimientos y normas internas.
- Favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desempeño competencial.

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso del "ECP2469_3: Coordinar los procesos de una auditoría energética en un edificio o grupo de edificios, instalaciones u operaciones industriales o comerciales, transporte y servicios privados o públicos", se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para coordinar los procesos de una auditoría energética en un edificio o grupo de edificios, instalaciones u operaciones industriales o comerciales, transporte y servicios privados o públicos, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Negociar el ámbito físico y alcance técnico de la auditoría planificando los trabajos.
2. Realizar el seguimiento del proceso auditor.
3. Redactar en un informe final los resultados.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Precisión en la negociación del ámbito físico y alcance técnico de la auditoría planificando los trabajos.</i>	- Definición de los objetivos, el alcance, los límites y el grado de detalle de la auditoría.

	<ul style="list-style-type: none">- Fijación de los criterios para evaluar las medidas de mejora de la eficiencia energética.- Reflejo de los recursos necesarios por parte de la organización auditada y el equipo auditor.- Preparación del programa de la auditoría.- Definición de las fases de la auditoría.- Planteamiento de los flujos de proceso de la auditoría. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Exactitud en la realización del seguimiento del proceso auditor.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Cumplimiento de los roles de los agentes intervinientes, tanto del equipo auditor como de la organización.- Recogida de los aspectos prácticos del acceso a las diferentes zonas, así como las normas de seguridad y prevención.- Resolución de los posibles conflictos originados durante el proceso auditor.- Gestión de los cambios, contingencias y su afeción a los costes del proyecto.- Supervisión del alcance, los objetivos y el grado de detalle de las mediciones "in situ". <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Rigor en la redacción de un informe final los resultados.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración del informe de auditoría.- Presentación del informe en la reunión final.- Gestión de las modificaciones y mejoras del informe de auditoría resultado de la reunión final. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	<p><i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</i></p>
<p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i></p>	

Escala A

4	<p><i>Para negociar el ámbito físico y alcance técnico de la auditoría planificando los trabajos, definir los objetivos, el alcance, los límites y el grado de detalle de la auditoría en función de las necesidades de la organización incluyendo: el objeto, suministros, sistemas a analizar e indicadores de eficiencia. Fija los criterios para evaluar las medidas de mejora de la eficiencia energética para que cumplan los requisitos. Refleja los recursos necesarios por parte de la organización auditada y el equipo auditor por escrito en acta, incluyendo la disponibilidad y compromiso de la organización, grado de detalle, validez y formato de los datos a recabar conteniendo designación del responsable, información personal, los hitos y plazos, información del contexto y reglamentaria, así como el equipamiento necesario. Prepara el programa de la auditoría, detallando los hitos relativos al trabajo de campo. Define las fases de la auditoría reflejando el equipo auditor que intervendrá en cada una de ellas. Plantea los flujos de proceso de la auditoría dentro del programa de trabajo asociados a los recursos disponibles del personal cualificado colaborador asignado a cada fase.</i></p>
3	<p><i>Para negociar el ámbito físico y alcance técnico de la auditoría planificando los trabajos, definir los objetivos, el alcance, los límites y el grado de detalle de la auditoría en función de las necesidades de la organización incluyendo: el objeto, suministros, sistemas a analizar e indicadores de eficiencia. Fija los criterios para evaluar las medidas de mejora de la eficiencia energética para que cumplan los requisitos. Refleja los recursos necesarios por parte de la organización auditada y el equipo auditor por escrito en acta, incluyendo la disponibilidad y compromiso de la organización, grado de detalle, validez y formato de los datos a recabar conteniendo designación del responsable, información personal, los hitos y plazos, información del contexto y reglamentaria, así como el equipamiento necesario. Prepara el programa de la auditoría, detallando los hitos relativos al trabajo de campo. Define las fases de la auditoría reflejando el equipo auditor que intervendrá en cada una de ellas. Plantea los flujos de proceso de la auditoría dentro del programa de trabajo asociados a los recursos disponibles del personal cualificado colaborador asignado a cada fase, pero comete pequeños fallos a lo largo del proceso que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para negociar el ámbito físico y alcance técnico de la auditoría planificando los trabajos, definir los objetivos, el alcance, los límites y el grado de detalle de la auditoría en función de las necesidades de la organización incluyendo: el objeto, suministros, sistemas a analizar e indicadores de eficiencia. Fija los criterios para evaluar las medidas de mejora de la eficiencia energética para que cumplan los requisitos. Refleja los recursos necesarios por parte de la organización auditada y el equipo auditor por escrito en acta, incluyendo la disponibilidad y compromiso de la organización, grado de detalle, validez y formato de los datos a recabar conteniendo designación del responsable, información personal, los hitos y plazos, información del contexto y reglamentaria, así como el equipamiento necesario. Prepara el programa de la auditoría, detallando los hitos relativos al trabajo de campo. Define las fases de la auditoría reflejando el equipo auditor que intervendrá en cada una de ellas. Plantea los flujos de proceso de la auditoría dentro del programa de trabajo asociados a los recursos disponibles del personal cualificado colaborador asignado a cada fase, pero comete grandes fallos a lo largo del proceso que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No negocia el ámbito físico y alcance técnico de la auditoría planificando los trabajos.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

Escala B

4	<p><i>Para realizar el seguimiento del proceso auditor, cumple los roles de los agentes intervinientes, tanto del equipo auditor como de la organización supervisando la ejecución de la auditoría. Recoge los aspectos prácticos del acceso a las diferentes zonas, así como las normas de seguridad y prevención en un acta de inicio o adhesión por parte del equipo auditor. Resuelve los posibles conflictos originados durante el proceso auditor mediante acuerdo del responsable del equipo y la organización. Gestiona los cambios, contingencias y su afección a los costes del proyecto por parte del auditor energético consensuándolos con la organización. Supervisa el alcance, los objetivos y el grado de detalle de las mediciones "in situ" según lo acordado en el programa recogido en el documento de planificación (planning).</i></p>
3	<p><i>Para realizar el seguimiento del proceso auditor, cumple los roles de los agentes intervinientes, tanto del equipo auditor como de la organización supervisando la ejecución de la auditoría. Recoge los aspectos prácticos del acceso a las diferentes zonas, así como las normas de seguridad y prevención en un acta de inicio o adhesión por parte del equipo auditor. Resuelve los posibles conflictos originados durante el proceso auditor mediante acuerdo del responsable del equipo y la organización. Gestiona los cambios, contingencias y su afección a los costes del proyecto por parte del auditor energético consensuándolos con la organización. Supervisa el alcance, los objetivos y el grado de detalle de las mediciones "in situ" según lo acordado en el programa recogido en el documento de planificación (planning), pero comete pequeños fallos a lo largo del proceso que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para realizar el seguimiento del proceso auditor, cumple los roles de los agentes intervinientes, tanto del equipo auditor como de la organización supervisando la ejecución de la auditoría. Recoge los aspectos prácticos del acceso a las diferentes zonas, así como las normas de seguridad y prevención en un acta de inicio o adhesión por parte del equipo auditor. Resuelve los posibles conflictos originados durante el proceso auditor mediante acuerdo del responsable del equipo y la organización. Gestiona los cambios, contingencias y su afección a los costes del proyecto por parte del auditor energético consensuándolos con la organización. Supervisa el alcance, los objetivos y el grado de detalle de las mediciones "in situ" según lo acordado en el programa recogido en el documento de planificación (planning), pero comete grandes fallos a lo largo del proceso que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No realiza el seguimiento del proceso auditor.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

Escala C

4	<p><i>Para redactar en un informe final los resultados, elabora el informe de auditoría de acuerdo al alcance, objetivo y rigurosidad de la auditoría energética incluyendo: resumen ejecutivo, antecedentes, auditoría energética, mejora y conclusiones. Presenta el informe en la reunión final explicando los resultados de la auditoría energética para la toma de decisiones por parte de la organización. Gestiona</i></p>
---	---

	<i>las modificaciones y mejoras del informe de auditoría resultado de la reunión final para alcanzar un consenso con la organización.</i>
3	<i>Para redactar en un informe final los resultados, elabora el informe de auditoría de acuerdo al alcance, objetivo y rigurosidad de la auditoría energética incluyendo: resumen ejecutivo, antecedentes, auditoría energética, mejora y conclusiones. Presenta el informe en la reunión final explicando los resultados de la auditoría energética para la toma de decisiones por parte de la organización. Gestiona las modificaciones y mejoras del informe de auditoría resultado de la reunión final para alcanzar un consenso con la organización, pero comete pequeños fallos a lo largo del proceso que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para redactar en un informe final los resultados, elabora el informe de auditoría de acuerdo al alcance, objetivo y rigurosidad de la auditoría energética incluyendo: resumen ejecutivo, antecedentes, auditoría energética, mejora y conclusiones. Presenta el informe en la reunión final explicando los resultados de la auditoría energética para la toma de decisiones por parte de la organización. Gestiona las modificaciones y mejoras del informe de auditoría resultado de la reunión final para alcanzar un consenso con la organización, pero comete grandes fallos a lo largo del proceso que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No redacta en un informe final los resultados.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

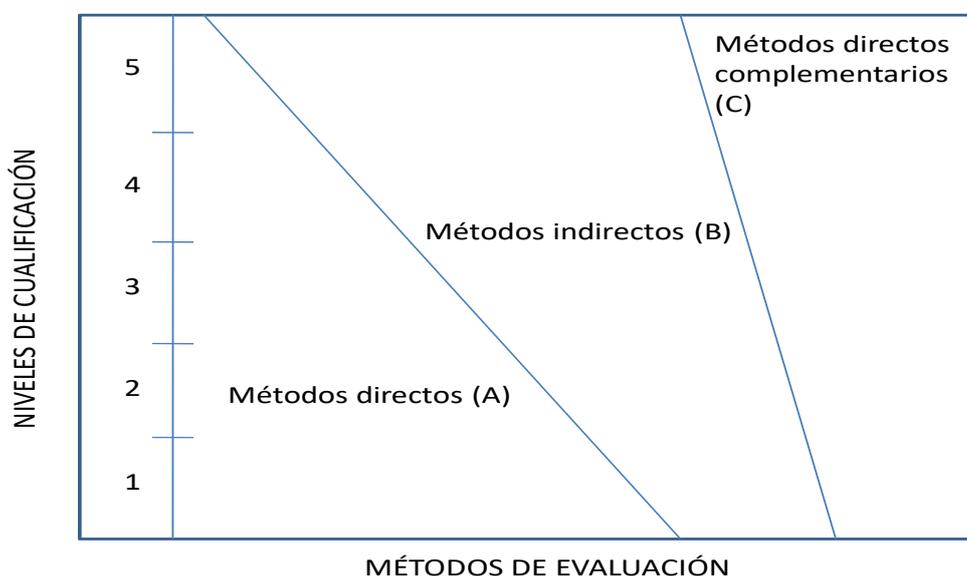
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de

muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.

b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:

- Observación en el puesto de trabajo (A).
- Observación de una situación de trabajo simulada (A).
- Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
- Pruebas de habilidades (C).
- Ejecución de un proyecto (C).
- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado ("holístico"), uno de los criterios de

elección depende del nivel de cualificación del ECP. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional

competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.

- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.



UNIÓN EUROPEA
NextGenerationEU

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.